

_____ التاريخ: / Date

Seattle Office of Labor Standards (مكتب معايير العمل في سياتل)
Notice of Employment Information (إشعار بمعلومات التوظيف)



Employers are required to provide written notice of employment information to every employee working in Seattle, (1) at time of hire and (2) before any change to such employment information (except for manager or supervisor contact information). The notice must be provided in English and the primary language of the employee receiving the information. **For more information contact Seattle Office of Labor Standards at (206) 256-5297**

or see www.seattle.gov/laborstandards

يجب على صاحب العمل توفير إخطار كتابي يشمل معلومات التوظيف لكل موظف يعمل في سياتل، (1) في وقت التعيين و(2) قبل أي تغيير في معلومات التوظيف (باستثناء معلومات الاتصال بمدير أو مشرف). يجب توفير الإخطار باللغة الإنجليزية واللغة الأم للموظف الذي يحصل على المعلومات. **للحصول على مزيد من المعلومات اتصل بمكتب Seattle Office of Labor Standards على الرقم (206) 256-5297** أو اطلع على الموقع الإلكتروني www.seattle.gov/laborstandards

الموظف / Employee

_____ التاريخ سريان هذا الإخطار / Effective Date of this notice

_____ الموظف الحالي / Existing Employee ☐

_____ عند التعيين / At hire ☐

Change to Employment Information - What change to employment information? ☐

تغيير في معلومات التوظيف - ما الذي تغير في معلومات التوظيف؟

_____ عنوان صاحب العمل / Employer address ☐

_____ اسم صاحب العمل / Employer name ☐

_____ رقم الهاتف/عنوان البريد الإلكتروني لصاحب العمل / Employer phone number/email address ☐

_____ سياسة الإكراميات الخاصة بصاحب العمل / Employer tip policy ☐

_____ أجر الموظف أو أحقيته في أجر العمل الإضافي / Employee rate of pay or overtime eligibility ☐

_____ يوم الدفع للموظف / Employee pay day ☐

_____ أساس أجر الموظف / Employee pay basis ☐

_____ Employee name 1.

اسم الموظف

_____ Employee position(s) 2.

منصب (مناصب) الموظف

صاحب العمل / Employer

_____ Name 1.

الاسم

Other name of employer, including "doing business as" name

اسم آخر لصاحب العمل، بما في ذلك الاسم الذي "يمارس العمل تحته"

2. العنوان الفعلي / Physical address

_____ الشارع / Street

_____ المدينة / City _____ الولاية / State _____ الرمز البريدي / Zip

_____ عنوان المراسلة / Mailing address ☐ مطابق للعنوان الفعلي / Same as physical address

_____ الشارع / Street

_____ المدينة / City _____ الولاية / State _____ الرمز البريدي / Zip

_____ Email _____ General phone number
البريد الإلكتروني رقم الهاتف العام

_____ Phone number _____ Manager or supervisor name
رقم الهاتف اسم المدير أو المشرف

_____ Manager or supervisor email
البريد الإلكتروني للمدير أو المشرف

Employee Payment Information / معلومات الدفع للموظف

_____ Rate or rates of pay (e.g. hourly wage or annual salary) 1.
معدل الأجر أو الأجور (مثل الأجر في الساعة أو الراتب السنوي)

2. Overtime eligibility – “Overtime eligible” means employers must pay 1.5x the regular rate of pay for hours worked in excess of 40 hours in a workweek.

الأحقية في أجر العمل الإضافي - يُقصد بعبارة "مستحق لأجر العمل الإضافي" وجوب دفع صاحب العمل ما يُعادل مرة ونصف من أجر ساعات العمل العادية عند العمل لأكثر من 40 ساعة عمل في أسبوع العمل.

☐ Overtime eligible / مستحق لأجر العمل الإضافي ☐ Not overtime eligible / غير مستحق لأجر العمل الإضافي

3. Pay basis - check box / أساس الدفع - حدد خانة اختيار

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Hour / الساعة | <input type="checkbox"/> Week / الأسبوع |
| <input type="checkbox"/> Day / اليوم | <input type="checkbox"/> Commission (overtime eligible) / العمولة (مستحق لأجر العمل الإضافي) |
| <input type="checkbox"/> Piece rate / السعر بالقطعة | <input type="checkbox"/> Commission (overtime exempt) / العمولة (مستثنى من أجر العمل الإضافي) |
| <input type="checkbox"/> Non-discretionary Bonus / مكافأة غير تقديرية | <input type="checkbox"/> Salary (overtime eligible) / الراتب (مستحق لأجر العمل الإضافي) |
| <input type="checkbox"/> Discretionary Bonus / مكافأة تقديرية | <input type="checkbox"/> Salary (overtime exempt) / الراتب (مستثنى من أجر العمل الإضافي) |
| <input type="checkbox"/> Shift / الوردية | <input type="checkbox"/> Other (please explain below) / أخرى (يرجى التوضيح أدناه) |

Explanation:

التوضيح:

4. Regular Pay day

يوم الدفع العادي

5. Tip policy / سياسة الإكرامية

☐ All tips are paid to the specific employee serving the customer / يتم دفع جميع الإكراميات إلى الموظف المحدد الذي يقدم خدمة إلى العميل

☐ Tip pooling / الاشتراك في الإكرامية

☐ Other tip policy / سياسة أخرى للإكرامية

☐ None (not a tipped position) / بلا إكرامية (منصب لا يأخذ إكرامية)

Explanation - Employers must provide explanation of any tip sharing, pooling or allocation policies
التوضيح - يجب على أصحاب الأعمال توضيح أي سياسات لتقاسم الإكرامية أو الاشتراك فيها أو توزيعها:

Good Faith Estimate - Seattle's Secure Schedule Ordinance SMC 14.22

Good Faith Estimate (التقدير بحسن النية) -

قانون Secure Schedule (قانون تنظيم جداول العمل) في سياتل SMC 14.22

*Only required for hourly (i.e. overtime eligible) employees at large retail and food services establishments with 500+ employees worldwide (additional requirement for full service restaurants to have 40+ full-service restaurant locations worldwide).

*يلزم فقط للموظفين الذين يعملون بالساعة (أي أنهم مستحقون لأجر العمل الإضافي) في مؤسسات البيع بالتجزئة وتقديم خدمات الطعام الضخمة التي يعمل بها أكثر من 500 موظف حول العالم (يُشترط وجود أكثر من 40 موقعًا للمطعم تقدم جميعها خدمة كاملة حول العالم في حالة المطاعم ذات الخدمة الكاملة).

1. Median number of hours per work week (over the course of a year)

متوسط عدد الساعات في أسبوع العمل (على مدار العام):

1st Quarter / الربع الأول: _____

3rd Quarter / الربع الثالث: _____

Year begins / بداية العام: _____

2nd Quarter / الربع الثاني: _____

4th Quarter / الربع الرابع: _____

☐ NO / لا

☐ YES / نعم

On-Call Shifts / ورديات العمل تحت الطلب :

Protections against Retaliation / الإجراءات الوقائية من الأفعال الانتقامية

Employers are prohibited from taking adverse action (e.g. firing, demoting, and making threats to report immigration status) against any person for exercising rights protected by Seattle Labor Standards.

يُحظر على صاحب العمل اتخاذ قرار ضار (مثل الطرد، أو خفض درجة الموظف، أو التهديد بإبلاغ السلطات عن وضع الهجرة) ضد أي شخص بسبب ممارسته حقوقه المحمية بموجب Seattle Labor Standards (معايير العمل في سياتل).